



Amigo, Adriana
Zamorano, Héctor
Porta, Pamela
Amerise, Facundo
Bellini, Diego
Paolantonio, Luciano.

Instituto de Investigación y Asistencia Tecnológica en Administración.

¿NUESTROS JÓVENES PROFESIONALES, ESTÁN SIENDO CAPACITADOS, EN CONSONANCIA CON LOS REQUERIMIENTOS LABORALES ACTUALES DE LAS EMPRESAS?¹

Resumen: Las empresas, independientemente de su tamaño y volumen de negocios, se enfrentan a nuevas realidades, que modifican su comportamiento a una velocidad de cambio, tal que la capacidad de adaptación a las mismas, ya no alcanza para el crecimiento. La administración de la oportunidad quizás sea el nuevo camino a seguir en la formación profesional. Explorar dicha vocación, es un camino a seguir a la hora de indagar sobre los resultados de la formación profesional y la manera cómo dicho resultado alcanza para la neutralizar amenazas y aprovechar oportunidades. Necesitaremos indagar si es mejor desarrollar habilidades, que actitudes y/o aptitudes.

Palabras claves: oportunidad-administración- cambio-habilidades-actitudes- aptitudes-

Abstract: *Companies*, regardless of their size and turnover, face new realities, which modify their behavior at a rate of change, such that the ability to adapt to them, is no longer enough for growth. The management of complexity may be the new way forward in vocational training. Exploring this propensity is a way forward when investigating the results of vocational training and the way in which this result reaches the management of complexity.

Keywords: complexity-management-change-new-realities

1. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL PRESENTE TRABAJO

Objetivo general

El presente trabajo, intenta analizar la interrelación entre los requerimientos profesionales que las organizaciones formulan a los jóvenes profesionales que se incorporan a las mismas, y la adecuación de la formación universitaria a dichos requerimientos. El ámbito del estudio se ha circunscrito al alumnado egresado de la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística, perteneciente la Universidad Nacional de Rosario.

¹ Esta ponencia se presenta en el marco del Proyecto ECO171: "Análisis de la relación existente entre la demanda de cualidades por parte de las organizaciones y la oferta de capacidades de los jóvenes profesionales en Ciencias Económicas en la ciudad de Rosario".



Analizar la capacidad de formar profesionales aptos para gestionar la complejidad en las empresas

Objetivos específicos

- 1- verificar la existencia de mecanismos utilizados por la Facultad para la adecuación de los planes de estudio a la realidad del contexto económico y social del momento.
- 2- analizar la situación percibida por los jóvenes profesionales al acceder a una situación laboral, en cuanto a su posibilidad de actuar respondiendo a los requerimientos que se le formulan
- 3- constatación de la percepción de las empresas respecto a la capacitación, competencias, habilidades, y aptitudes profesionales con que los jóvenes profesionales llegan a su desempeño profesional dentro de las organizaciones
- 4- relevamiento de la existencia de algún tipo de interacción entre las organizaciones de profesionales y la Facultad en cuanto a la conformación de la curricula y su adecuación a las necesidades empresariales del momento.
- 5- analizar el interés de las empresas en participar en actividades formativas en la Universidad (Trainee Programs)
- 6- evaluar las preferencias a la hora de contratación (promedio de la carrera, experiencia laboral, formación en investigación, actividades extracurriculares, etc).
- 7- comparar los impactos en los resultados por periodo

2. MARCO TEÓRICO referencial

Como ya lo expresáramos en nuestro informe 2015, tal como se explicita en el cuadro siguiente, se intenta analizar cómo se articula la relación entre los jóvenes profesionales en Ciencias Económicas y las distintas organizaciones en donde se desempeñarán como profesionales.

El análisis, intenta también verificar el grado de influencia que pueden ejercer en la capacitación, no solo la facultad sino también organizaciones gremiales. De profesionales, tomando como dato el grado de influencia de los organismos encargados de la preparación de nuestros profesionales.



Cuadro N°1 – Fuente: Tesis Prof. Zamorano

Cabe entonces preguntarse si existe coincidencia entre lo que las organizaciones solicitan de los profesionales en cuanto al desarrollo de sus actividades laborales, y la capacitación recibida.

Conviene entonces desentrañar el concepto de Profesión para dar contenido al concepto de Profesional en Ciencias Económicas.

3. LAS NUEVAS SOCIEDADES DE CONTENCIÓN

Las estructuras sociales del siglo XXI (familia, escuelas, universidades), según Amigo,² “en donde se transmite los primeros y finales principios fiables del conocimiento. ¿están siendo estructuradas en su planificación, formulación, implementación y control, como las primeras y/o últimas pero no menos importantes organizaciones de producción y acreditación del conocimiento?”

El diccionario Webster define a la profesión, como “una vocación que requiere un conocimiento especializado y a menudo una larga e intensa preparación que incluye aprendizaje de habilidades y métodos así como de principios científicos, históricos o escolares que fundamentan tales habilidades y métodos, manteniendo por la fuerza de la organización o por opiniones concertadas altos estándares de resultados y conducta, y comprometiendo a sus miembros a continuar el estudio y a un tipo de trabajo que tiene como primera finalidad el servicio público”; pero como dice Pedro Amador³, a las personas ¿realmente nos gusta trabajar? Puesto que sin este compromiso, es siempre complicado avanzar plenamente. Ó ¿solo lo hacemos por la necesidad de ganar dinero? La respuesta es que la clave es la profunda motivación, que deberá mantenerse viva e increscento a pesar de las modificaciones en las condiciones en las que se desarrollará la profesión.

² AMIGO, ADRIANA. “Negocios con Valor”. Segunda Edición. Fundación Ross. Argentina. 2012. Pg. 27.

³ AMADOR, PEDRO. “Autocoaching para despertar”. Lid editorial. Com. Madrid. España. 2010. Pg. 81.



Retomamos conceptos ya trabajados en nuestro trabajo anterior:

Los autores marxistas siempre se han caracterizado por su agudeza en desvelar lo que ocultan las definiciones y análisis "académico-burgueses". Así por ejemplo, frente a una definición "ingenua" del concepto de profesión como la que critica Brante⁴ de los rasgos distintivos de profesión frente a ocupación: "prestigiosos atributos tales como una ética estricta e íntegra, una relación específica, funcional y universal con los clientes, y sobre todo, habilidades y destrezas basadas en el conocimiento científico", saben denunciar a las profesiones como "instrumentos y recursos con los que sus miembros ganan dinero, poder y prestigio, como una forma de egoísmo colectivo".

Magali Larson (Profesora de sociología en la universidad de Temple, Filadelfia), la define como "un nombre que damos a formas específicamente históricas que establecen lazos estructurales entre niveles relativamente altos de educación formal y posiciones relativamente deseables y/o recompensas en la división social del trabajo"⁵.

En mayor o menor medida todas las definiciones van a incidir sobre estos dos aspectos de la idea de profesión: educación y credenciales (cuantas más mejor para llegar a ser un "profesional" y no tener que trabajar, no tener que ser un "trabajador") por un lado; y por otro, posiciones deseables en la división social del trabajo y recompensas.

Una de las características principales del siglo XX fue el desarrollo de las profesiones. Los avances en distintos campos del conocimiento y la progresiva complejidad de la sociedad favorecen su proliferación, el creciente avance del sector servicios frente al sector industrial dio paso a una sociedad de profesiones. Staffan Selander (1990) ya explicaba que el concepto de profesión no ha existido siempre, sino que es un fenómeno específico del desarrollo del estado capitalista.

Dice Peter Drucker en la Gerencia: "Ganarse la vida, ya no basta. El trabajo también debe crear una vida"⁶.

Según Amigo,⁷ los cambios que precedieron al siglo XXI, explicaban la aparición de una nueva clase de trabajador: los jóvenes muy educados, que en los países desarrollados se oponían a la administración tradicional del trabajo, pero que como consecuencia del conocimiento, estaban mejor educados y mejor pagados.

Si como dice Gideens⁸, los compromisos presenciales, interrelacionan a la sociedad del conocimiento, en relaciones de fiabilidad y confianza, ¿Cuáles serán las organizaciones requeridas para construir una sociedad sobre dichos principios?

¿Serán realmente los vehículos principales, de los que habla Coleman, a través de los cuales se desarrolla la acción colectiva, coordinan las acciones de las personas en la búsqueda de objetivos demasiado amplios para poder ser alcanzados individualmente⁹.

Pero así como importantes y transversales se plantean, están dadas las condiciones de absorción y asimilación de sus valores. ¿Qué filtros presenta el hombre ante sus filosofías?. ¿Qué obstaculiza la permeabilización del conocimiento?:

⁴ BRANTE, THOMAS. *Professional Types as a Strategy of Analysis*. 1990.

⁵ LARSON, MAGALI S. *The Rise of Professionalism*. Berkeley, California: University of California Press., 1977.

⁶ AMIGO, ADRIANA. *Negocios con Valor*. Fundación Ross. Argentina. Segunda Edición. 2012. Pp.. 25.

⁷ Ibidem pp., 25-26.

⁸ GIDDENS a., *Consecuencias de la modernidad*, Madrid, Alianza, 1994, pp. 80-98

⁹ COLEMAN, JAMES: *Power and the Structure of Society*. Nueva York: Norton., 1974.



- las redes sociales
- la tecnología de bolsillo accesible aquí y ahora
- la conexión con el mundo sin exploración previa

Estas nuevas realidades a la vez que agregan, quitan. Agregan accesibilidad, quitan creatividad. Agregan solución, quitan compromiso. Agregan rapidez, quitan capacidad reflexiva para la decisión.

Ernesto Gore, en "La Educación en la Empresa"¹⁰, expresa que los cambios operados en la sociedad y en las relaciones entre empresas y conocimientos, no siempre se traducen en un enriquecimiento de los vínculos entre organizaciones productivas y educativas. ¿Por qué?

Y aquí debemos remitirnos, a la causa principal de este trabajo, el impacto de la complejidad en la inserción laboral.

En condiciones estables y estándares, como ya lo expresáramos en nuestro estudio anterior, los directivos y gerentes de las organizaciones, tienen el trabajo de lograr los objetivos estratégicos definidos. Para lograrlos, deben crear nuevos productos y servicios.

Ahora bien, las condiciones en donde dichos resultados han de gestarse, son siempre las mismas? Y nuestros jóvenes profesionales reciben el mensaje, de que el modelo aplicable puede ser óptimo pero que el peor modelo es el inaplicable?¹¹

4. LA COMPLEJIDAD

El vocablo Complejo -Complectere, procede de la raíz latina plectere, a su vez del indo-iraní plek- que significa tejer.

La complejidad se refiere a dos situaciones bien concretas:

- Por un lado, al conjunto de características de lo que se encuentra conformado por muchos elementos, ejemplo el rompecabezas.
- Cuando una situación se caracteriza por su dificultad, calidad de difícil y complicado.

Es decir, que la complejidad se asocia generalmente a la palabra problema, y cuando generalmente un problema se presenta, la persona se deberá enfrentar con la elección de soluciones variables y distintas, hecho que remite a percibir, varios elementos interrelacionados entre sí y que nos sitúa casi siempre en un contexto de dificultad, que es percibido hasta como hostil.

Ahora bien, el hombre pos moderno, se encuentra y enfrenta diferentes medios que tiende a solucionar sus distintas complejidades: envases óptimos; banda ancha; internet; e-business.

La pregunta es ¿La posmodernidad al luchar contra la complejidad, no ha creado complejidades indescifrables, que quizás el hombre pueda pero no quiera ni siquiera analizar?

Y si este planteo lo llevamos a la vida de formación profesional que en sí misma es una construcción infinita, y más luego a la práctica profesional:

¿Estamos formando profesionales para la complejidad?

¹⁰ GORE, ERNESTO. *La educación en la Empresa*. Buenos Aires, Argentina. GRANICA. 1996. pp. 59

¹¹ AMIGO, ADRIANA. *Negocios con Valor*. Argentina. Fundación Ross. 1° Ed. 2009.; 2° Ed. 2012.



Nicolás Caparrós¹², aborda el problema de la complejidad a través de un ejemplo: sea un conjunto de hormigas relativamente pequeño. Observaremos un comportamiento errático, carente de objetivos, pero si incrementamos su número hasta alcanzar una masa crítica, aquel colectivo se autoorganiza y ofrece un comportamiento diferente. Emergen cualidades o propiedades nuevas. El ejército de hormigas que ahora es, aparentemente surgido del aumento de su número, constituye un ejemplo de organización formidable, en donde el todo es mayor que la suma de las partes. (genuina teoría de equipo)

La cantidad muda en cualidad; a las nacientes cualidades las denominamos emergentes. Un paso más. Pensemos ahora en el nivel de integración psicosocial del desarrollo, en la noción de masa. Freud (1921), siguiendo a Darwin, escribe que la masa es una «resurrección de la horda primitiva»; según Le Bon, «ávida de autoridad, tiene una inagotable sed de sometimiento». La masa también supera al comportamiento de los elementos que la integran. En este nivel Freud se enfrenta y contrapone el «Yo» y la «Masa», resulta un panorama contradictorio y fantasmagórico.

Estas cuestiones, de disciplinas tan diferentes, constituyen temas fundamentales en los Sistemas Complejos.

Como ya expresáramos, el vocablo Complejo –Complectere-, procede de la raíz latina plectere, a su vez del indo-iraní plek- que significa tejer.

En los sistemas complejos, sus elementos se encuentran entretejidos de manera irreductible.

El propio campo de la complejidad implica la inseparable relación de ciencias dispares: física, biología, evolución, neurociencias, economía, psicoanálisis, computación, filosofía y un largo etcétera. Una primera aproximación a lo que debemos entender por Complejidad sería definirla como «ciencia de los sistemas complejos».

Constantemente se engrosa la lista de los sistemas que merecen ese nombre; en ellos destacan una serie de propiedades comunes que los identifican:

- a).- Poseen un comportamiento colectivo complejo. Adoptan la forma de red con elementos dispuestos según fórmulas de relativa simplicidad –Simple no es lo opuesto de Complejo- carentes de jerarquía y de control centralizado. Esta última característica es de suma importancia.
- b).- Presentan la capacidad de procesar señales e información provenientes tanto del medio interno como del exterior.
- c).- Son adaptativos. Lo que supone que modifican su conducta para optimizar sus posibilidades de supervivencia.

En la medida en que cambian, son dinámicos. La adaptación sucede a través del aprendizaje y/o de los procesos evolutivos. Sistemas que se organizan desde la simplicidad, no centralizados y sujetos a procesos adaptativos.

Ahora bien, el profesional que formamos sabe que su realidad interna y externa será compleja?

Así nos permitimos elaborar nuestra primera matriz de Complejidad en la Formación del Profesional, que llamaremos COMRE (Complejidad de la realidad)¹³

¹² CAPARROS, NICOLAS. *El psicoanálisis desde el paradigma de la complejidad*. ATOPOS. pp. 77-78.

¹³ AMIGO, ADRIANA. Matriz COMRE. FCEyE. Argentina. 2016.



Matriz COMRE:

COMPLEJIDAD EX	ALTA	MEDIANA	BAJA
COMPLEJIDAD IN			
ALTA			
MEDIANA			
BAJA			

La diagonal representa la situación de equilibrio que hay que proteger con una formación basada tanto en habilidades y aptitudes soft como hard.

En esta matriz de 9 cuadrantes, a la derecha de la diagonal, a complejidad externa supera a la interna, serán necesario desarrollar habilidades que tienen que ver con la flexibilidad, adaptabilidad, permeabilidad, es decir las habilidades soft.

A la izquierda de la diagonal, la complejidad interna es inferior a la externa, pero en este caso, la organización quizás no esté preparada para la formulación de objetivos, la planificación estratégica y si trabajará con profesionales que les ayuden a cuidar sus recursos. Demanda de Contadores Públicos.

Si modificamos la matriz COMRE

COMPLEJIDAD IN	ALTA	MEDIANA	BAJA
COMPLEJIDAD EX			
ALTA			
MEDIANA			
BAJA			

A la derecha de la diagonal, la complejidad organizacional es más elevada que lo que plantea la complejidad interna, quizás, por:

- Empresa orientada a los recursos
- Empresas líderes
- Empresas en crisis
- Mercados maduros

Será necesaria la formación de habilidades, conocimientos, aptitudes y actitudes relacionados con la capacidad reflexiva, y de gestión para orientar estratégicamente la gestión de recursos a la conquista de realidades simples



5. EL NUEVO PROFESIONAL QUE LA COMPLEJIDAD IMPONE

"Este no será el siglo de un país en particular. Primero, porque los cambios se suceden a una velocidad cada vez más rápida. Así que incluso si China, se convierte en el número uno, puede que no dure un siglo en ese lugar de prevalencia. Creo que es demasiado sencillo afirmar que China será la próxima superpotencia o que India lo será. Creo que más bien viviremos una situación con una multiplicidad de superpotencias. No una, sino alianzas o grupos cambiantes, de países que comparados con su pasado, serán superpotencias". Alvin Toffler, Revista La Nación, 1° de febrero de 2009.¹⁴

Si bien es cierto que el ámbito de actuación natural del profesional en Ciencias Económicas es la organización (organización empresa, organización gubernamental, organización no gubernamental), las organizaciones se desenvuelven y desarrollan dentro de un contexto social que según sean sus características determinará el rol del profesional. Dicho contexto social va evolucionando en el tiempo, mostrando características distintivas que lo hacen diferente en diferentes momentos históricos.

Para Alvin Toffler, la Revolución Industrial creó sociedades de masas. La producción era masiva, el consumo era masivo, la educación, los espectáculos, todo era masivo. Pero en estos momentos, en esta parte de la historia que justamente nos toca vivir, se está produciendo un nuevo movimiento, se están gestando nuevos cambios. Ya es posible hablar e incluso distinguir a la sociedad post-industrial. Mientras que en la sociedad industrial, las empresas e industrias que generaban mayores volúmenes de facturación eran las que producían bienes: empresas constructoras, fábricas de automóviles, industrias siderúrgicas, etc.¹⁵.

¿Cuál es el ámbito natural de trabajo del profesional de Ciencias Económicas?: La empresa.

¿Cómo es esta empresa hoy, 2016?

¿Son todas iguales?

¿Las culturas organizacionales las hacen distintas?

¿Qué son más importantes, las personas, los resultados o ambos?

¿Las empresas pueden cambiar?

¿Las empresas deben cambiar?

El tamaño de su volumen de negocios, ¿dificulta o facilita la inserción laboral del egresado en Ciencias Económicas?

Estos y más interrogantes nos motivan a pensar en la complejidad de la empresa y en la empresa.

El orden y el caos hoy forman parte de la misma realidad y casi que funcionan complementariamente. Cuando pensábamos que el caos estaba oculto, hoy tenemos que aceptar que el caos supera y motiva al orden.

Debemos repensar la empresa, con una nueva sensibilidad, según F Sáez Vacas; O García; J Palao y P Rojo¹⁶, en cinco variables o caminos:

1. Principio de la gradualidad: ver la realidad con grados, matices, niveles, no solo en blanco y negro.

¹⁴ AMIGO, ADRIANA. *Negocios con Valor*. Argentina. Fundación Ross. 2° Ed. Pp. 21

¹⁵ TOFFLER, ALVIN. *La Tercera Ola*, Plaza & Janes SA Editores, 1989

¹⁶ SÁEZ, F.; GARCÍA, O.; PALAO, J.; ROJO, P. *Innovación Tecnológica en las Empresas*.



2. Principio del pluralismo: inspirado en la misma complejidad, pues la complejidad también nos inspirará a salirnos de los modelos convencionales para tratar los fenómenos complejos, desde visiones más comprometidas con el método que con la técnica.
3. Principio de la complementariedad: lo diverso no es lo contrario, es lo compatible.
4. Principio de integralidad: importa, importó, nos deberá importar el hombre y su integral esencia. Hoy se habla de la gestión del amor en las organizaciones.
5. Principio de solidaridad. Las transacciones no son siempre comerciales.

Entonces se nos plantean los siguientes interrogantes a resolver:

¿Las nuevas realidades que nivel de requerimiento de estos principios tendrán?

¿Las organizaciones formadoras y comprometidas con el valor, que capacidad tendrán de desarrollar habilidades, actitudes y aptitudes inspiradas en dichos principios?

Así, podríamos entonces elaborar una matriz de niveles de requerimientos que reciba a un profesional formado para dichas variables.

MATRIZ PROFESIONAL COMPLEJO PARA EMPRESA COMPLEJA

PCOM-ECOM (PROFESIONAL COMPLEJO PARA EMPRESA COMPLEJA)¹⁷

	GRADUALIDAD	PLURALISMO	COMPLEMENTARIEDAD	INTEGRALIDAD	SOLIDARIDAD
ALTO					
MEDIANO					
BAJO					

¿En qué cuadrante ubicaremos a nuestro egresado? ¿Cómo cambiarán las características formadas versus a formar, en función de la complejidad?

¹⁷ AMIGO, ADRIANA. PCOM-ECOM- FCEYE. Rosario. Nov, 2016.



6. CONTEXTUALIZANDO OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

El proyecto de esta investigación intenta analizar la interrelación entre los requerimientos profesionales que las organizaciones formulan a los jóvenes profesionales que se incorporan a las mismas, y la adecuación de la formación universitaria a dichos requerimientos. El ámbito del estudio se ha circunscrito al alumnado egresado de la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística, perteneciente la Universidad Nacional de Rosario.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. verificar la existencia de mecanismos utilizados por la Facultad para la adecuación de los planes de estudio a la realidad del contexto económico y social del momento,
2. analizar la situación percibida por los jóvenes profesionales al acceder a una situación laboral, en cuanto a su posibilidad de actuar respondiendo a los requerimientos que se le formulan,
3. constatación de la percepción de las empresas respecto a la capacitación, competencias, habilidades, y aptitudes profesionales con que los jóvenes profesionales llegan a su desempeño profesional dentro de las organizaciones,
4. relevamiento de la existencia de algún tipo de interacción entre las organizaciones de profesionales y la Facultad en cuanto a la conformación de la curricula y su adecuación a las necesidades empresariales del momento.
5. analizar el interés de las empresas en participar en actividades formativas en la Universidad (Trainee Programs),
6. evaluar las preferencias a la hora de contratación (promedio de la carrera, experiencia laboral, formación en investigación, actividades extracurriculares, etc).
7. Medir el impacto en los resultados por períodos



Contextualizando objetivos, reconsideración actual, a la luz de nuevas entrevistas.

OBJETIVO	MEDICIÓN POR PERÍODO
OBJETIVO 1: verificar la existencia de mecanismos utilizados por la Facultad para la adecuación de los planes de estudio a la realidad del contexto económico y social del momento,	Las Universidades tanto públicas como privadas, comienzan a desarrollar el concepto de la accesibilidad a través de sus sedes regionales que permiten la adaptabilidad a la problemática de la región, y estos planes se llevan a cabo en interrelación con los Municipios y entidades intermedias.
OBJETIVO 2: analizar la situación percibida por los jóvenes profesionales al acceder a una situación laboral, en cuanto a su posibilidad de actuar respondiendo a los requerimientos que se le formulan.	<p>La posibilidad de actuar conforme a los requerimientos que se le formulan, depende, del tipo de empresa y del volumen de negocio, como del tipo de contratación.</p> <p>La pasantía permite adaptabilidad y aprendizaje hasta la inserción definitiva.</p> <p>Las pequeñas y medianas empresas, no siempre requieren los que los jóvenes profesionales desean aplicar.</p> <p>Las grandes empresas son específicas en sus demandas.</p>
OBJETIVO 3: constatación de la percepción de las empresas respecto a la capacitación, competencias, habilidades, y aptitudes profesionales con que los jóvenes profesionales llegan a su desempeño profesional dentro de las organizaciones	<p>La percepción de las empresas respecto de las capacidades, competencias, habilidades y aptitudes, depende fundamentalmente de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - empresa pública o privada; - volumen de negocios - tamaño de la empresa- empresa familiar o no
OBJETIVO 4: relevamiento de la existencia de algún tipo de interacción entre las organizaciones de profesionales y la facultad en cuanto a la conformación de la currícula y su adecuación a las necesidades empresariales del momento	<p>La interacción comenzó a desarrollarse hace aproximadamente unos diez años en programas de capacitación a empleados de empresas, a través de organizaciones intermedias que actúan como facilitadoras.</p> <p>La labor de los Consejos Profesionales se manifiesta como complementaria de la principal, se interactúa con reuniones periódicas.</p> <p>Es un campo a mejorar.</p>
OBJETIVO 5: analizar el interés de las empresas en participar en actividades formativas en la Universidad (Trainee Programs)	<p>Las empresas están teniendo interés en participar en actividades formativas, las que han tenido que ver con que la Universidad ha ido al medio a mostrarse y ofrecer sus programas.</p> <p>Los programas de emprendedores ya forman parte de la currícula.</p>
OBJETIVO 6 evaluar las preferencias a la hora de contratación (promedio de la carrera, experiencia laboral, formación en investigación, actividades extracurriculares, etc).	Las preferencias tienen que ver con el tipo de inserción y tipo de contratación por un lado más las características de la empresa que demanda.



Tal como se ha expresado en la descripción del Objetivo General del Proyecto, la investigación busca encontrar coincidencias y/o disidencias entre la capacitación que adquieren nuestros jóvenes profesionales en Ciencias Económicas y las capacidades requeridas por las organizaciones a la hora de iniciar su desempeño laboral. A tal efecto se definieron una serie de Objetivos Específicos que permitirán con sus respectivos aportes determinar una respuesta general al respecto.

No obstante consideramos de importancia, establecer previamente una descripción del contexto: volcar el resultado de entrevistas realizadas a jóvenes profesionales donde se muestra cómo es el desenvolvimiento profesional de ellos en diferentes ámbitos.

1.- Existencia de posibilidad de toma de decisiones y grado de importancia, respecto al subsistema donde el entrevistado actúa:

En este punto, así como en otros según se verá en el análisis, surge una disparidad de criterio según el tamaño de la organización.

En las pequeñas empresas familiares, existe la asignación de responsabilidad en cuanto a la toma de decisiones por parte de los profesionales involucrados, pero por supuesto, referidas tales decisiones al específico ámbito que dentro de la organización el profesional se desenvuelve, ámbito que según la investigación nunca llega a ser político, sino gerencial o a veces tan solo operativo. Se observa además, la existencia de ciertas prestaciones de servicios donde resulta imposible estructurar formas de actuación (caso de la Consultora X) donde el profesional al que se le ha asignado la tarea debe enfrentar y solucionar sobre la marcha situaciones que surgen del propio y normal desarrollo de su tarea. Esto resulta importante desde el punto de vista del análisis referido a la participación de la toma de decisiones y también al plano del diseño de sistemas de apoyo a la toma de decisiones.

Por otro lado aparecen las grandes organizaciones, diseminadas geográficamente, y que concentran los órganos volitivos en un lugar único. Se observa así que, según lo expresado por los entrevistados, su actuación resulta altamente estructurada. Dicha estructuración es mantenida mediante el uso de Sistemas Informáticos de tipo Operativo que constriñen al máximo el posible uso de criterios profesionales impidiendo la posibilidad de apartarse de lo establecido por los órganos centralizados de decisión.

2.- Mecanismos de transmisión y formas de construcción del conocimiento en la organización:

La gestión del conocimiento y la valoración del capital intelectual en las organizaciones ponen de manifiesto el actual interés de éstas en el caudal de conocimiento tácito existente en la empresa.

Precisamente, si se logra transformar el conocimiento tácito en conocimiento explícito, y por tanto aumentar la posibilidad de poder compartirlo por todos los miembros, la organización lograría una potencial ventaja.

No obstante, en las organizaciones donde se desenvuelven profesionalmente los entrevistados, el interés por el conocimiento explícito no tiene tal objetivo. De lo manifestado por todos los entrevistados se desprende, según el tipo de organización, grande o pequeña, una exacerbada explicitación en cuanto a procedimientos y decisiones estructuradas a efectos de no permitir criterios personales y poder tener bajo control, dominado, toda situación, en las primeras, mientras que en las segundas se observa una total falta de explicitación pero al mismo tiempo una total falencia en cuanto al intento de capturar el conocimiento tácito para su transmisión.

Resulta interesante mencionar lo manifestado por uno de los entrevistados que trabaja en



una entidad bancaria: "... en cuanto al conocimiento en la entidad pueden diferenciarse dos tipos: las cuestiones relativas a los procedimientos y las atinentes a la capacidad individual. Las que refieren a los procedimientos se encuentran explicitadas. Las que hacen a la capacidad son dejadas en manos de cada uno de los profesionales empleados: hay quienes se capacitan y hay quienes se quedan con los rudimentos que le transmitieron cuando se integraron a la entidad..." Se deriva de ésta apreciación la falta de atención por parte de la organización en cuanto al aprovechamiento del conocimiento de su personal y compartirlo con el resto.

3.- Grado de rutinización de las tareas a desarrollar:

En congruencia con lo manifestado hasta ahora por los entrevistados, se recoge en éste ítem la idea de un muy alto grado de burocratización de las tareas. Aquí el término burocracia no es utilizado en su acepción original según Max Weber, sino en su sentido peyorativo de papelería a veces innecesario y procedimientos extremadamente estructurados y complicados. Con la sola excepción de una Consultora, el resto coincidió en la lamentable tendencia de conservar el control mediante el establecimiento de rutinas rígidas y de obligado cumplimiento que al decir de uno de los entrevistados implica que "... no hay que hacer nada, solo cargar datos ...".

Otra respuesta interesante de resaltar es la de un profesional que trabaja en una entidad bancaria: "...alguien con ambiciones de progresar no dura más de dos años...". Esta respuesta no refiere a las posibilidades de hacer carrera en su trabajo, sino a lo tedioso del trabajo para el que fue contratado, producto de la antes mencionada excesiva rutinización.

4.- Nivel de participación en el análisis de situaciones y toma de decisiones:

Tanto en las empresas grandes como en las pequeñas, de acuerdo a lo manifestado por los entrevistados, la situación es similar: casi nula participación de los profesionales en estos aspectos. Los órganos volitivos de las organizaciones de envergadura, los dueños de las empresas familiares, según la percepción coincidente de los entrevistados, ponen un gran celo en que nada quede sujeto al criterio de los profesionales que actúan en el subsistema.

En general, ha sido manifestado por los entrevistados que quienes analizan y toman decisiones hacen uso recurrentemente de la "intuición", buscando en algunos casos, referencias en la historia de la empresa por situaciones similares acontecidas.

5.- Evaluación de la calidad de respuesta a la información producida por los softs en uso en la organización:

Sólo se verifica una excepción: quien trabaja en una empresa de seguros y manifiesta que los resultados surgidos algorítmicamente, producto de un proceso de datos, y mostrados en la pantalla de un ordenador, son susceptibles de ser reinterpretados por el análisis personal del profesional. Pero tal situación no es aprovechada por los profesionales ni impulsada por la organización, ya que la reconsideración de los resultados obtenidos de un sistema de información dependerá de si quien está atendiendo el tema tiene capacidad y voluntad de revisar los resultados.

Esto resulta congruente con lo manifestado en el ítem relativo a la construcción y comunicación del conocimiento planteado en párrafos anteriores.

6.- Análisis del nivel de contrastación de los resultados producidos por softwares utilizados:

En la casi totalidad de los casos, el análisis y toma de decisiones se realiza en forma intuitiva, no existiendo softwares de apoyo. Solo un caso, ya señalado con anterioridad, tiene la posibilidad de tal revisión, pero ésta depende de la voluntad de hacerlo por quien



tiene el caso a su cargo.

7.- Incongruencias entre cursos de acción propuestos por los modelos utilizados y los usos y costumbres vigentes en nuestra zona de actuación:

Ninguno de los entrevistados ha hecho mención a algún tipo de contradicción entre soluciones "recetadas" por un soft y valores culturales propios de la región geográfica donde se aplican tales soluciones. Es necesario aclarar que en el conjunto de casos analizados no ha habido empresas extranjeras, las que mediante el uso de softs podrían introducir formas culturales distintas en el abordaje, consideración y solución de los problemas.

CONSIDERACIONES Y RECONOCIMIENTO DE DOS TIPOS DE SITUACIONES A SER ABORDADAS EN LA RELACION LABORAL

Existen actividades donde se verifica la repetición de situaciones y escenarios. La denominada "similitud" induce a pensar en términos de regularidad en cuanto a la fisonomía o característica de los problemas.

En suma, esto nos lleva a pensar en términos de situaciones estructuradas vs. no estructuradas, en problemas de tipo cuantitativo vs. cualitativos, en términos de situaciones que no requieren valoración del sujeto (objetivas) vs. aquellas que requieren una valoración y consenso en cuanto a la atribución de un significado (subjetivas).

De esta manera, las características de los problemas donde se manifiesta una rutinización responderían a las siguientes cualidades: ser estructurados, cuantitativos y objetivos. Por ello es que en la práctica, quienes lo abordan, recurren a la denominación de "caso". El caso tiene personalidad propia, atributos propios, es único e identificable.

Ahora bien, la pregunta que surge entonces es: ¿qué sucede con los problemas que no reúnen las cualidades antes mencionadas? Por ejemplo, ¿qué tipo de problema sería el que pudiera definirse como "una desmejora en la satisfacción de los clientes", o también aquel que refiera a "se me ocurre que podría disminuir el precio de venta en un 3%".

Surge así una interesante distinción: a) la de los "problemas", representados por casos, que ante su ocurrencia hacen que el sistema deje de funcionar correctamente, y que es necesario solucionar (reparar) para restablecer dicho funcionamiento; y b) la de los "problemas" que surgen ante la necesidad de toma de decisiones a efectos de acomodar el funcionamiento del sistema con el funcionamiento del contexto, o sea, básicamente, la incertidumbre que genera la toma de decisiones que cambia formas de comportamiento del sistema.

OBJETIVO 1: VERIFICAR LA EXISTENCIA DE MECANISMOS UTILIZADOS POR LA FACULTAD PARA LA ADECUACIÓN DE LOS PLANES DE ESTUDIO A LA REALIDAD DEL CONTEXTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL MOMENTO,

La complejidad de la vida actual, la exacerbada especialización requerida en todos los órdenes del desarrollo profesional, el vertiginoso ritmo de los cambios a los que es sometida la sociedad producto de la innovación tecnológica y de la influencia de la globalización, conforman un panorama donde la actualización se presenta como un rasgo necesario.

Frente a una situación contextual así, es fácil determinar que en la Facultad no existen



posibilidades de reacción inmediata frente a los cambios. Las curriculas, si bien cambian, lo hacen en periodos de tiempo dentro de los cuales no se abordan nuevos requerimientos profesionales que aparecen en el mundo laboral sino hasta pasado un período de tiempo.

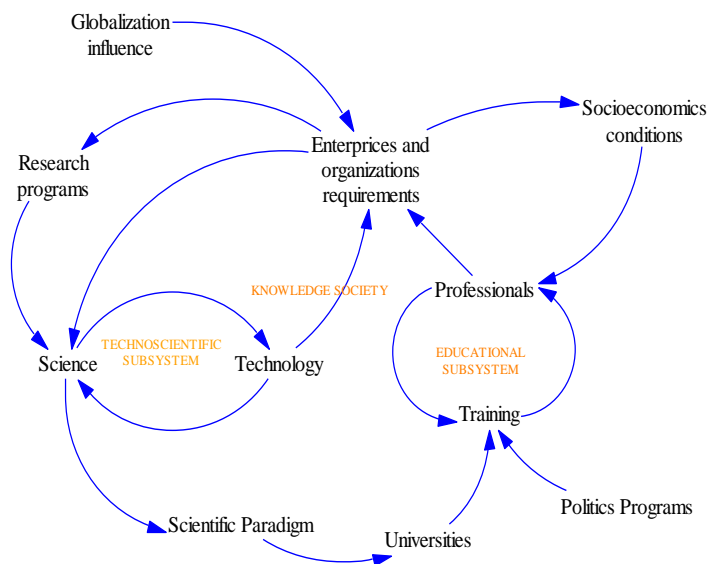
Es precisamente esa falta de sincronización entre aparición de innovaciones y desarrollos y su inclusión en la capacitación de los jóvenes profesionales lo que constituye sin dudas un punto débil dentro de este esquema que estamos analizando.

Puede resultar útil para clarificar la idea que se está expresando, la utilización del gráfico preparado por el Dr. Héctor Zamorano y que se encuentra incluido en el paper "The impact of innovation on culture and social knowledge" que fuera presentado en la 6° Conferencia Internacional de Sociocibernética en Maribor, Eslovenia, Julio 2005:¹⁸

Puede apreciarse así la interacción que se produce entre los subsistemas Tecnocientífico y Educación dentro del sistema Sociedad del Conocimiento, y lo más interesante es la aparición de un tercer elemento, la Globalización, fundamentalmente expresando desarrollos extranjeros, como principal estimulador de los cambios y el dinamismo del sistema en su conjunto.

Al pie del gráfico la leyenda dice: la globalización aparece como un elemento que introduce inestabilidades al sistema cuando la sociedad no está preparada para producir expertos (subsistema educacional) ni la tecnociencia que las organizaciones nacionales requieren.

A las conclusiones que se llega utilizando las simulaciones del modelo matemático preparado a partir del diagrama causal expuesto y que fuera presentado dentro del mismo ámbito antes señalado, permiten advertir un deterioro de las condiciones del desarrollo profesional y de la producción tecnocientífica nacional en una relación directa con la falta de acoplamiento de los subsistemas educativo y tecnocientífico a las innovaciones importadas por la globalización.



The globalization appears as the element that introduce unestabilities into the system. when the society is not prepared to provide "experts" (education subsystem) and the technoscience that the national organizations require.

¹⁸ ZAMORANO, HECTOR " The impact of innovation on culture and social knowledge" 6° Conferencia Internaciona de Sociocibernética en Maribor, Eslonvenia. 2005.



OBJETIVO 2: JÓVENES PROFESIONALES Y EL MERCADO LABORAL

Los jóvenes profesionales cuando intentan acceder por primera vez al mercado laboral, se encuentran ante una situación que nunca fue advertida con anterioridad, las empresas prefieren empleados jóvenes y lo más capacitado posible, para luego poder avanzar desde allí.

Existe una problemática, se encuentran ante un gran conocimiento general, pero escaso conocimiento aplicado. Sienten que se ha desarrollado una capacidad analítica y de comprensión global, pero encuentran serias falencias en los aspectos técnicos a la hora de llevar el conocimiento a la práctica. En este caso, se suele suplir con cursos y capacitaciones privadas.

Gran parte de los estudiantes avanzados / graduados que se han entrevistado, han mostrado gran predisposición hacia la capacitación "extra facultad", dado que creen que esta no llega a cubrir todas las aristas necesarias para ingresar al ámbito laboral. En este caso, podemos citar el ejemplo que desde la oficina de Empleos y Pasantías de la Facultad de Ciencias Económicas de la U.N.R. al publicar los requerimientos de las empresas, para acceder a dichos empleos, citan requisitos de conocimientos que no han sido brindados por la facultad.

En la facultad se lo prepara al alumno para que ocupe rangos jerárquicos en la organización, pero la realidad que vive el recién egresado es muy distinta, dado que se encuentra ante tareas administrativas. Pero la mayoría de los entrevistados declaran que gracias a las aptitudes adquiridas en la facultad se sienten capacitados para tener un crecimiento en el lugar donde se encuentran trabajando.

Dicho esto, también se puede poner de manifiesto varias cuestiones, las empresas exigen más requisitos de lo que realmente el puesto a cubrir requiere. La demanda de trabajo supera ampliamente a la oferta. Por último, podemos mencionar que las empresas se interesan más en los jóvenes profesionales (o estudiantes avanzados) para poder inculcarle su cultura organizacional, capacitarlos a su medida, para lograr así el empleado que ellos pretenden que sea.

Para concluir, podemos decir que todos los entrevistados concuerdan en que tener un título profesional no es garantía alguna de un trabajo de calidad.

OBJETIVOS 3 - 5 - 6: PERCEPCIÓN, PARTICIPACIÓN Y MECANISMOS DE EMPRESAS PARA CONTRATACIÓN DE JÓVENES PROFESIONALES

Se han realizado entrevistas en profundidad a responsables del Departamento de Recursos Humanos de grandes empresa de la ciudad de Rosario, en su mayoría de ámbito internacional. (Anexo 6.3.)

El tipo de empresas que ha participado en el estudio abarca diferentes actividades: industria, agroalimentario, servicios financieros y bancarios.

La guía de la entrevista intenta recoger el conjunto de temas planteados en los objetivos de la investigación. Desde el punto de vista técnico no se trata de un cuestionario cerrado y estandarizado como el cuestionario de una encuesta, sino que se trata de un cuestionario



abierto. Este aspecto dota a esta guía de flexibilidad permitiendo al entrevistador moldear la conversación con la persona entrevistada a medida que avanza la entrevista.

Objetivo N° 3. Constatación de la percepción de las empresas respecto a la capacitación, competencias, habilidades, y aptitudes profesionales con que los jóvenes profesionales llegan a su desempeño profesional dentro de las organizaciones.

De acuerdo a lo que manifestaron los encuestados, en general es muy buena la preparación teórica de los profesionales egresados de la facultad. Al igual que en otras profesiones, se hace más hincapié en la teoría que en la práctica, encontrándose con dicha realidad recién cuando comienzan a trabajar. Adicionalmente hay materias cuyos contenidos están alejados de la realidad o son sólo para mandos altos (dejando de lado el resto de posiciones). Una forma de solucionarlo, proponen, podría ser realizar revisiones anuales para adaptar esas materias a los cambios y a lo que necesitan las empresas, agregando más casos prácticos para aprender los temas aplicándolos. Las prácticas laborales deberían tener un papel más importante durante la carrera. Otra carencia encontrada, relacionada con el punto anterior de las competencias, es el estudio de diferentes idiomas, que no está incluido dentro de los planes de estudios.

Se les consultó sobre el valor que le brindan al momento de contratar a los profesionales, que cuenten con Máster, especializaciones, doctorado, pasantías en el extranjero y en general no son tan valorados. Sólo una de las empresas entrevistadas indicó que valoraban mucho.

Hay habilidades personales como el trabajo en grupo, la inteligencia emocional y la comunicación que son muy importantes a la hora de realizar una contratación. Existen otras habilidades como liderazgo y manejo del estrés que se tienen en cuenta para algunos cargos en particular. Si bien la mayoría de las habilidades están relacionadas con aspectos personales, algunas materias brindan formación implícita en las mismas. Todas las empresas coincidieron que sería interesante si la facultad pudiera brindar una formación complementaria en estos aspectos personales.

Otra cuestión que es muy valorada es la actitud y motivación de los profesionales universitarios en relación al trabajo. En este aspecto todas coincidieron en que al ingresar lo hacen con entusiasmo, con una actitud positiva dispuestos a aprender y dar lo mejor de sí.

Objetivo N° 5. Analizar el interés de las empresas en participar en actividades formativas en la Universidad (Trainee Programs).

No todas las empresas cuentan con programas específicos para estudiantes o jóvenes profesionales. En algunos casos tienen un programa de trainee comercial-administrativo donde reclutan candidatos de diferentes partes del país a través de las universidades. Los que no cuentan con este tipo de programas se mostraron interesados en realizarlos, y en algunos casos están trabajando para ello. Existen también programas especiales, como Santa Fe Inclusiva, un programa que incentiva la incorporación de personas con discapacidades.

Se analizó si era necesario que la Universidad se adapte a las exigencias del mercado laboral. Todas consideran que debería estar en constante cambio y se debería adaptar lo necesario de manera que el egresado "no experimente el choque entre la Universidad y el



trabajo". Los últimos años de las carreras tendrían que ser introductorio al mercado laboral, brindándole mayor importancia a las prácticas laborales.

Actualmente en el mercado laboral hay una oferta variada, pero es limitada. Tener un título universitario no garantiza un empleo de calidad, pero distingue y posiciona al candidato frente a otros que no lo poseen. Es una ventaja competitiva que ayudará al candidato a obtener el trabajo.

Todas las empresas se vieron interesadas en la posibilidad de que la universidad pueda preparar cursos para sus empleados. Entre los beneficios de esta propuesta estarían el hecho de acercar más la empresa con la facultad, mantener actualizados a sus empleados, entre otros. Los temas que más interesan son sobre actualización de leyes, recursos humanos, motivación, oratoria, aquellos relacionados con las competencias que consideraban importantes al momento de contratarlos. También les interesarían algunos programas para el trabajo diario como los que incluye el paquete de Office.

Objetivo N° 6. Evaluar las preferencias a la hora de contratación (promedio de la carrera, experiencia laboral, formación en investigación, actividades extracurriculares, etc).

El perfil de los profesionales de Ciencias Económicas que buscan estas empresas depende del puesto en particular que va a ocupar. Los graduados más buscados son los de las carreras de Contador o Licenciatura en Administración. La mayoría de ellos se encargan de tareas administrativas, pero también ocupan otros puestos como Impuestos, Recursos Humanos, Marketing, Compras, Control de Gestión, Análisis Financieros, Auditoría, entre otros.

Las búsquedas laborales las realizan a través de consultoras especializadas en el tema o en páginas web de empleos como Zonajobs. Bumeran, Computrabajo. Así mismo, recurren a las Bolsas de Trabajo de las Facultades pero sólo para el caso de Pasantes o contactos con Facultades privadas. En el caso N° 4 también analizan los perfiles cargados en LinkedIn.

El ingreso a una nueva empresa a un nuevo puesto de trabajo debe ir acompañado de una capacitación adecuada sobre la entidad y las tareas que serán su responsabilidad. La mayoría de las empresas encuestadas cuenta con un sistema de inducción, por medio de la cual se proporciona a los empleados una formación general, amplia y suficiente que permita conocer su rol dentro de la organización para fortalecer su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma. En algunos casos existen sistemas formales de capacitación, en el cual está documentada toda la información, y en otros se trata de charlas más informales. Existen también diferencias respecto de los temas contenidos en los mismos, en algunos casos es global y en otros sólo del sector específico donde va a desarrollar sus tareas.

Al momento de contratar a un candidato se valoran diferentes competencias. En general se aprecia más que nada la formación académica y la experiencia laboral (salvo en los casos que cuentan con programas de jóvenes profesionales, en donde la experiencia laboral no es necesaria). En algunos puestos específicos se suele solicitar formación complementaria y el manejo de idiomas.

A modo de resumen, se puede afirmar que las empresas consideran que los conocimientos de base proporcionados por la universidad son adecuados, aunque reclaman una potenciación de los aspectos transversales de la formación de los universitarios.

Es necesario se centren en la adquisición y desarrollo de las habilidades y competencias



instrumentales, personales y sistémicas necesarias para desarrollar con éxito la actividad profesional en cualquier entorno de trabajo. Se trata de estimular la capacidad para trabajar en equipo, la orientación al logro y la preocupación por la calidad, la iniciativa y la generación de nuevas ideas, la solución de problemas y la toma de decisiones, o la gestión de la información, entre otras.

OBJETIVO 4: RELACIÓN CON ASOCIACIONES PROFESIONALES

Específicamente en el ámbito de las organizaciones profesionales y gremiales, o sea el Consejo Profesional y el Colegio Profesional de Ciencias Económicas, como es fácil observar, vienen manteniendo un activo contacto con los profesionales, y más concretamente con los jóvenes profesionales en Ciencias Económicas.

La exteriorización de dicho contacto se verifica a través de los cursos, talleres, charlas, etc. de capacitación que organiza y brinda a los graduados.

No obstante, y tanto de acuerdo con los resultados de nuestra entrevista con la responsable del área en el Consejo, como por lo que se percibe de los contenidos que componen la oferta de capacitación, es necesario marcar algunas objeciones.

En primer lugar, las organizaciones profesionales parecieran reaccionar a una demanda, conformada por un sector que puede identificarse como el de los jóvenes profesionales que intentan alcanzar sus primeros trabajos de manera independiente. Esto puede verificarse solo con analizar los cursos ofrecidos, orientados casi con exclusividad a la liquidación de impuestos como también a liquidar sueldos. No hemos encontrado nada relacionado con Gestión del Conocimiento, Desarrollo del Capital Intelectual, Análisis y Evaluación de Proyectos, uso de la memoria organizacional (C.B.R.), Cuadros de Mando o Gestión de Control, y menos aún Desarrollo de modelos, Simulación por computadora.

Esto deja en claro también que, a pesar de las intenciones volcadas en la curricula de cada carrera en cuanto a los objetivos, lejos se está de dirigir la capacitación hacia ellos.

A modo de conclusión puede establecerse cierto grado de disociación entre los requerimientos profesionales del mercado laboral conformado por empresas y el entrenamiento profesional que se brinda al joven profesional.

6. ANEXOS

6.1. Análisis de Planes y Perfiles

Análisis de contenido: planes de estudios y perfiles de puesto.

Este es un estudio exploratorio que busca dar cuenta de la relación del contenido de los planes de estudios universitarios y los perfiles de puestos requeridos por las empresas para los estudiantes de ciencias económicas.

Es una primera aproximación a la materia y se utilizaron 8 planes de estudios y 5 perfiles de puestos.

Analizando más de 10.000 palabras y sus interrelaciones.



En un análisis general se puede notar relación directa en los conceptos utilizados tanto en los planes de estudio como en los perfiles de puestos. Esta relación explícita se contradice con los requerimientos implícitos por parte de los empleadores. La complejidad del contexto laboral actual exige de los profesionales habilidades blandas como son: empatía, comunicación, trabajo en equipo, aprendizaje, proactividad, innovación, creatividad y escucha activa, entre otras.

Se puede inferir que hay una falencia a la hora de explicitar los requerimientos reales para cubrir un perfil de puesto y esto conlleva una acarreo de esta falla hacia el Plan de Estudio. Sin una actualización constante de las necesidades a cubrir en el ámbito académico, los estudiantes de ciencias económicas carecen de herramientas útiles para su inserción laboral.

Frases más frecuentes ordenadas por longitud - Planes de Estudio

Term	Count	Length
en la interpretación planteo y resolución de problemas matemáticos y de aplicación a la estadística la computación la ingeniería a la física la economía y la administración	2	36
plan de estudios encuentro para contadores públicos eventos y noticias revista up contadores desarrollo profesional profesores	2	16
exámenes finales 07 00 turno diciembre materias del 1º semestre facultad de ciencias económicas unlp	2	15
sewa villa di puncak puncak pass cita rasa catering anjing di jual villa ciloto villa puncak	4	15
curso 18 00 liquidación de sueldos con bejerman detise facultad de ciencias económicas unlp	2	14
jornada enseñar y aprender en el primer año desafíos y estrategias de abordaje	2	13
luego de finalizar este curso exitosamente los alumnos están en condiciones de	2	13
carreras de grado contador público nacional asignaturas del plan de estudio	2	11
y con la aprobación de su examen final el alumno	2	11
y su relación con las normas internacionales de contabilidad	2	10
introducción a la economía y estructura económica argentina	2	8
en los objetivos de la asignatura son	2	7
volver sin actividad docente 00 00 día	2	7
2016 calendario académico centro universitario regional	2	6
conocer y comprender las características	2	6
el alumno está en condiciones de	2	6
el cece y el consejo directivo	6	6
la asignatura análisis matemático	2	6
los conceptos del cálculo diferencial	2	6
los propósitos de la asignatura	2	6
año ciclo básico horas correlativas	2	5
año ciclo superior horas correlativas	2	5
carreras de grado contador público	2	5
ciclo de complementación curricular de	2	5
de la estadística descriptiva	2	5
desde el punto de vista	2	5
la carrera de contador público	2	5
la gestión y el	2	5
myup reuniones informativas estudiantes internacionales	2	5

Term	Count	Length
subsecretaría de la gestión pública oficina nacional de empleo público version preliminar enero 2006 perfiles sujetos a ulterior revision	2	19
perfiles sujetos a ulterior revision subsecretaría de la gestión pública oficina nacional de empleo públicoversion preliminar 2007	4	17
secretaría de la gestión pública oficina nacional de empleo públicoversion preliminar 2009 perfiles sujetos a ulterior revision	4	17
años en materia de gestión contable registraci3n contable confecci3n	2	9
experiencia laboral no inferior a dos 2 años en	2	9
ley marco de regulaci3n de empleo público nacional	6	8
la contaduría general de la naci3n	2	6
la secretaría de la gesti3n pública	2	6
no inferior a tres 3 años	2	6
para la gesti3n de los recursos	2	6
contrataciones de bienes y servicios	2	5
controla y firma pagos digitales	2	5
de los planes de capacitaci3n	2	5
gerente de administraci3n y finanzas	2	5
los distintos planes de capacitaci3n	2	5
modalidades formal y no formal	2	5
para la administraci3n pública nacional	2	5
perfiles sujetos a ulterior revision	4	5
personal en relacion de dependencia	2	5
sobre imputaciones devengamientos y ajustes	2	5
conoce en profundidad los	2	4
cumplir con las obligaciones	2	4
de capacitaci3n de adultos	2	4
el impacto de las	2	4
en el supuesto que	2	4
en funci3n de las	2	4
en tiempo y forma	4	4
general de la naci3n	2	4
la gesti3n de personal	2	

[illegible]

<https://voyant-tools.org>

1. Relación Universidad Medio: en la Relación de la Universidad con Entidades Intermedias, cuáles son los requerimientos de las entidades hacia la Universidad?

2. Relación Universidad-Facultad- Consejos Profesionales: Los Consejos Profesionales realizan una labor complementaria, independiente o supletoria de la Universidad?

3. La inserción del egresado en el medio se produce fácilmente? : a corto, mediano o largo plazo?

	A corto plazo	A mediano Plazo	A largo plazo
Fácilmente	1,00	0,0	0,00
Difícilmente	0.00	0.0	1.00



4. Los programas de intercambio durante la carrera:

Mejoran la formación?	x	1,00
Generan expectativas?	x	1,00
Dificultan la formación por el contraste de realidades?		
Siempre ayudan	x	1,00

6.3. ENTREVISTA REALIZADA A RESPONSABLES DE RRHH DE EMPRESAS

¿Cuál es el perfil de los profesionales de Ciencias Económicas que tiene contratados? Estos profesionales, se encuentran realizando tareas específicamente administrativas (comúnmente denominadas) u otro tipo de tareas?

¿Qué medios se utilizan en su empresa para la búsqueda y contacto con candidatos? Ejemplo: bolsa de empleo de la Facultad, pasantías, consultora de Recursos Humanos, publicación en diarios, páginas web de empleos como Zonajobs, relaciones personales y familiares.

¿Los ingresantes reciben una formación previa? ¿Cuentan con algún un sistema de inducción o formación inicial?

¿Cuentan con programas o planes de inserción específicos para estudiantes o jóvenes profesionales? ¿Mantienen alguna relación con la Facultad? ¿Están interesados en participar en actividades formativas en la Universidad (Trainee Programs)?

Competencias y habilidades de los candidatos

¿Qué competencias de los candidatos (formación académica y formación complementaria, experiencia laboral, promedio de la carrera, formación en investigación) se valoran para la incorporación de un titulado universitario?

En su opinión ¿cómo cree que es la preparación de los profesionales de la Facultad de Ciencias Económicas y Estadísticas para incorporarse al mercado laboral? ¿Considera que existe alguna carencia formativa? Señalar puntos fuertes y débiles.

¿Encuentra relación entre la teoría, es decir lo que enseñan en la universidad y la práctica en el ámbito laboral? Si es que encuentra divergencias ¿cómo mejoraría la conexión?

¿Hasta qué punto se valora en el CV a la hora de contratar el disponer de una formación de



posgrado (Máster, especializaciones, doctorado, pasantías en el extranjero)?

¿Qué importancia otorga a la hora de realizar una contratación a las habilidades personales (inteligencia emocional, manejo del estrés, liderazgo, comunicación, disponibilidad horaria)?

¿Cree que la universidad debería dar una formación complementaria en estos aspectos personales?

¿Cómo valora en general la actitud y motivación de los profesionales universitarios en relación al trabajo (voluntad, entusiasmo, actitud positiva)?

Otros aspectos

¿Hasta qué punto cree que la Universidad debería de adaptarse a las exigencias del mercado laboral?

¿Cómo valora la situación actual del mercado laboral? ¿Cree usted que el hecho de tener un título universitario garantiza hoy en día un empleo de calidad?

Para su empresa, ¿sería interesante la colaboración en I+D, investigación y desarrollo, entre empresa y universidad? ¿Estaría dispuesta su empresa a participar en estos programas?

¿Cuál es su opinión acerca de que la universidad pueda preparar cursos para las diferentes empresas? ¿Qué temática de cursos necesitarían?

7. CONCLUSIONES

1. La relación existente entre la demanda de cualidades por parte de las organizaciones y la oferta de capacidades de los Jóvenes Profesionales en Ciencias Económicas de la ciudad de Rosario., plantea un escenario de compleja oportunidad, representado por las barreras que debe enfrentar el proceso de formación y conocimiento, en una persona que está dejando de lado las sociedades de contención, frente al facilismo que genera el avance de la comunicación al alcance de casi todos.
2. La demanda laboral deberá ponerse a tono con este marco de compleja oportunidad, dado que el requerimiento tiene que ver con habilidades técnicas más que estratégicas por lo que se produce un quiebre entre los requerimientos de formación y los requerimientos de aplicación.
3. La inserción laboral se produce más fácilmente en el corto plazo que en el mediano y largo plazo, siendo más alto el impacto de la diferencia entre ambos frentes, el de la formación y el de la aplicación de dicha formación.
4. El gran desafío será el engranaje de los tres grandes sectores: el de la formación



del valor (Universidades), el de la Mediación y Distribución del Valor (entidades Intermedias) y el de Contratación (empresas públicas y privadas), comulgando objetivos, programas, demandas de habilidades, aptitudes, actitudes y conocimientos; para que el proceso de inserción no genere más desvíos y frustraciones en pos de realizaciones continuas que generen la sensación del incremento del conocimiento con la adecuada inserción del Joven Egresado, en el justo puesto de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABBOTT, ANDREW. *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago: The University of Chicago Press, 1988.
- AMADOR, PEDRO. "Autocoaching para despertar". Lid editorial. Com. Madrid. España. 2010.
- AMIGO, ADRIANA. *Negocios con Valor*. Argentina. Fundación Ross. 1° Ed. 2° Ed. 2009; 2012.
- AMIGO, ADRIANA. PCOM-ECOM- FCEYE. Rosario. Nov, 2016
- BRANTE, THOMAS. *Professional Types as a Strategy of Analysis*. 1990.
- CAPARROS, NICOLAS. *El psicoanálisis desde el paradigma de la complejidad*. ATOPOS
- COLEMAN, JAMES. *Power and the Structure of Society*. Nueva York: Norton, 1974.
- DRUCKER, PETER F. *Los desafíos de la administración en el siglo XXI*. Editorial Sudamericana. 1999.
- FREIDSON, ELIOT. *Professional Powers: A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge*. Chicago: The University of Chicago Press, 1986.
- GIDDENS A., *Consecuencias de la modernidad*. Madrid. Alianza, 1994.
- GORE, ERNESTO. *La Educación en la Empresa*. Argentina. GRANICA. 1996.
- HALL, RICHARD H. *Professionalization and bureaucratization*. American Sociological Review, 33, 92-104. 1968.
- HANNAN, MICHAEL T., y FREEMAN, JOHN. *Organizational Ecology*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1989.
- LARSON, MAGALI S. *The Rise of Professionalism*. Berkeley, California: University of California Press, 1977.
- MINTZBERG, HENRY. *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona: Ariel., 1987.
- PERROW, CHARLES. *Sociología de las Organizaciones*, Tercera Edición. Madrid: McGraw-Hill/ Interamericana., 1990.
- SÁEZ, F; GARCÍA, O; PALAO, J; ROJO, P. *Innovación Tecnológica en las Empresas*.
- TOFFLER, ALVIN. *La Tercera Ola*. Plaza & Janes SA Editores. 1980.
- ZAMORANO, HECTOR "The impact of innovation on culture and social knowledge" 6° Conferencia Internacional de Sociocibernética en Maribor, Eslovenia. 2005.



Planes de Estudio:

Universidad de Palermo

Contador Público <http://www.palermo.edu/economicas/contador-publico/plan.html>

Centro de Estudiantes de Cs. Económicas

Lic. en Economía <http://www.cece.org/plan-de-estudio-lic-en-economia>

FCECON - UNR

Contador Público <http://www.fcecon.unr.edu.ar/web-nueva/carreras/contador-publico/plan-de-estudio>

FCE - UNLP

Contador Público http://www.econo.unlp.edu.ar/contador_publico

FCE - UNL

Contador Público <http://www.fce.unl.edu.ar/pages/academica/oferta-academica/carreras-de-grado/contador-publico-nacional/programa-de-asignaturas.php>

ECO - UNNE

Contador <http://eco.unne.edu.ar/contador.htm>

Perfiles de Puesto:

Ministerio de Modernización <https://www.argentina.gob.ar/modernizacion/>

ROFEX <http://www.rofex.com.ar/>